

---

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA BINTANG MAS INDONESIA MEDAN****Dwi Maria Simbolon<sup>1</sup>, Sahat Simbolon<sup>2</sup>, Jenny<sup>3</sup>**

INSTITUT BISNIS INFORMASI TEKNOLOGI DAN BISNIS

Jl. Mahoni No.16, Gaharu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

Email : [simbolontuan30@gmail.com](mailto:simbolontuan30@gmail.com)<sup>1</sup>, [sahats\\_simbolon@yahoo.com](mailto:sahats_simbolon@yahoo.com)<sup>2</sup>, [imzhennocameron@gmail.com](mailto:imzhennocameron@gmail.com)<sup>3</sup>

---

**Abstrak** – This study aims to describe the effect of transformational leadership, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. The population in this study is 72 (seventy two) and the sample is 72 using census technique. Research respondents are employees at PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan, which are 72 (seventy two) employees. The data research instruments used are questionnaires and documentation. The data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, Park Gleyser test, normality test, multiple linear analysis, multiple linear reliability coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultaneous hypothesis test or test. F, and the coefficient of determination. The results of descriptive analysis at PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan for transformational leadership style variable is in good category, work motivation variable is in bad category, job satisfaction variable is in very bad category and employee performance variable at PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan is in quite good category. Based on a partial analysis, transformational leadership, work motivation, job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance at PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Simultaneously, transformational leadership, work motivation, job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. The contribution of transformational leadership variables, work motivation, job satisfaction to improve employee performance variables amounted to 0.566 or 56.6%, while the remaining 0.434 or 43.4% is influenced by other variables that are not examined by writer in this research, such as work environment, compensation, culture, and so on

**Keywords :** *Influence Of Transformational Leadership, Job Motivation, Job Satisfaction*

---

**1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat menentukan dalam berbagai perubahan menuju peningkatan. Fenomena sosial yang sangat menentukan pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini adalah manajemen sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Pandangan sejalan sudah dijelaskan jauh sebelumnya oleh Walker bahwa: “*The management of human resources is an increasingly important concern in large organizations*”. Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau berubah menuju arah yang lebih baik. Tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin, kepercayaan diri, integritas, kecerdasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya (Robbins, 2017). Ada beberapa jenis kepemimpinan yaitu :

1. Kharismatik yang para pengikutnya terpacu memiliki kepemimpinan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku pemimpin mereka.
2. Kepemimpinan transaksional yang memotivasi para karyawan menuju tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan peran.
3. Kepemimpinan transformasional yang menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan membawa dampak mendalam dan luar biasa pada karyawan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional membuat karyawan lebih memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaannya. Seorang pemimpin yang dapat membuat perubahan dan sukses membuat sebuah perubahan kearah yang lebih positif dan membimbing organisasi kearah baru yang memiliki tujuan jelas. Kepemimpinan transformasional lebih

efektif dibandingkan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah gabungan yang sempurna dari kepemimpinan kharismatik dan transaksional. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Syarifah Fatmawati (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sangat kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apapun gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yang pasti setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Ruyatnasih, et al (2018) juga mendukung penelitian Syarifah dan membuktikan pada penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam observasi lapangan di perusahaan PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan, peneliti melihat gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin adalah lebih ke tipe kepemimpinan transformasional. Dalam kepemimpinannya, masih kurang optimal dan masih memiliki kelemahan. Misalnya, pemimpin masih kurang dalam menginspirasi para pekerja untuk mengutamakan kemajuan organisasi, dan kurang memberikan perhatian kepada karyawan ketika ada masalah, karena dari dulu selalu di suruh selesaikan masalah mereka sendiri, sedangkan terkadang karyawan merasa kesulitan. Motivasi juga sebagai faktor pendorong mencapai kepuasan atau tujuan, sangat berkaitan dengan perilaku dan merupakan kekuatan respons yang penting dalam meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja karyawan. Salah satu permasalahan dalam organisasi adalah kurang bergairahnya para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Seiring berjalannya waktu, PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan pun menghadapi beberapa masalah dimulai dari karyawan, kinerja, dan kepemimpinannya. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan pemimpin memegang peranan yang penting dengan disertai kualitas pemimpin yang bisa mengkoordinir dan mengarahkan bawahannya. Pemimpin yang baik harus mampu mengidentifikasi yang terjadi di setiap ruangan dan mengadaptasi perilaku kepemimpinannya. Dengan kata lain pemimpin harus fleksibilitas yang bervariasi sebab kebutuhan yang berbeda pada karyawan menyebabkan karyawan harus diperlakukan berbeda.

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan?
4. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan?
5. Apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan?

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengevaluasi dan mengkaji:

1. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan.
2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan.
5. Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan.

Berdasarkan rumusan masalah, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi organisasi, memberikan bahan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## 2. LANDASAN TEORI

### Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual. Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Teori transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional. Menurut Robbins (2017:56), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan

mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru. Masih menurut Robbins (2016:34) dari beberapa jenis kepemimpinan tersebut kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang terbaik karena dapat memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang belum pernah diraih sebelumnya, memberikan perhatian pada karyawan, mampu melatih, serta membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Berdasarkan teori Robbins (2016:263), ciri karakteristik seorang pemimpin pada kepemimpinan transformasional adalah :

- a. Memberikan inspirasi kepada karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi.
- b. Memberikan perhatian yang baik terhadap karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru.

Menurut Certo & Certo (2016:107) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi keberhasilan organisasi dengan memengaruhi keyakinan pengikut dalam sebuah organisasi, serta nilai-nilai mereka, seperti keadilan dan integritas. Gaya kepemimpinan ini menciptakan rasa kewajiban dalam sebuah organisasi, mendorong cara-cara baru penanganan masalah, dan mempromosikan belajar untuk kepemimpinan transformasional semua organisasi. Berkaitan erat dengan konsep seperti kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan inspirasional.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015:128). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi menurut Luthans (2014:282) yaitu motivasi motivational merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang sifatnya intrinsik. Motivasi hygiene atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang atau yang sifatnya ekstrinsik. Ayub dan Rafif (2017:25) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Saeed et al. (2015:36) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Gungor (2015:78) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian sebelumnya, Musriha (2014:46) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Anyim et al. (2015:823) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi karyawan merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja para karyawan dalam organisasi. Cong dan Van (2015:96) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau karyawan untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya (Beal dan Steven, 2017).

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2017:101). Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet atau banyak dimensi, dan bersifat subyektif dari masing-masing individu yang bersangkutan (Gomes, 2015:178). Menurut Blum dalam As'ad (2015:104) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja. Sedangkan menurut Handoko (2016:193) kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan sangat bergantung pada karyawannya, sebagaimana baiknya sebuah perencanaan namun pelaksanaan akan tetap bergantung pada manusia yang menjalankannya sehingga hasil sebenarnya akan juga menggambarkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Ini menunjukkan pula bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka makin tinggi pula prestasi kerja yang ditampilkan, begitu juga sebaliknya. Karyawan yang mempunyai prestasi yang baik akan menuntut imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapainya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut individu tersebut. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja orang tersebut.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (2018:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan

- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin Dalam Gomes (2017:142)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2016:113) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan yang beralamat di Jl. Jalan Pancing No.45, Medan, yang bergerak di bidang berbagai jenis CCTV, kabel, modem, HDD, dan lain-lain untuk keperluan para pelanggan yang berbeda-beda. Ruang lingkup penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan mulai tanggal 5 April 2020 hingga 4 Oktober 2020. Penulis menggunakan rumus Sensus, dimana teknik penentuan sampelnya adalah *simple random sampling*, artinya sampel diambil secara merata dari seluruh tingkatan.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kepemimpinan transformasional

**Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Transformasional**

No.	Pernyataan	Total Skor Penilaian Jawaban Responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pesona	24	33,30	22	30,60	16	22,20	8	11,10	2	2,80
2.	Daya tarik	20	27,80	39	54,20	9	12,50	4	5,60	0	0,00
3.	Bergairah	11	15,30	46	63,90	13	18,10	2	2,80	0	0,00
4.	Memotivasi	24	33,30	22	30,60	16	22,20	8	11,10	2	2,80
5.	Mendorong untuk memecahkan masalah	20	27,80	37	51,40	13	18,10	2	2,28	0	0,00
6.	Mengembangkan kemampuan bawahan	24	33,30	22	30,60	16	22,20	8	11,10	2	2,80
7.	Memperhatikan karyawan	20	27,80	39	54,20	9	12,50	4	5,60	0	0,00

8.	Memperlakukan karyawan secara individual	11	15,30	46	63,90	13	18,10	2	2,80	0	0,00
9.	Melatih karyawan	11	15,30	46	63,90	13	18,10	2	2,80	0	0,00
10.	Menasehati karyawan	20	27,80	37	51,40	13	18,10	2	2,80	0	0,00
	Total	185	257	356	494,7	131	182,1	42	57,98	6	8,4
	Rata-rata		25,7		49,47		18,21		5,79		0,84

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25,7%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 49,47%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18,21%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5,79% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,84%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75,17% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 70 sampai dengan 79 dengan kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 6,63% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan kurangnya pesona pemimpin dalam perusahaan, kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawan dan kurangnya arahan pimpinan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.

#### Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel motivasi kerja

**Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja**

No.	Pernyataan	Total Skor Penilaian Jawaban Responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Bonus yang memadai	9	12,5	24	33,3	17	23,6	20	27,8	2	2,8
2.	Uang makan	8	11,1	24	33,3	16	22,2	22	30,6	2	2,8
3.	Uang transport	9	12,5	24	33,3	16	22,2	20	27,8	3	4,2
4.	Fasilitas perumahan	8	11,1	24	33,3	17	23,6	21	29,2	2	2,8
5.	Tunjangan kesehatan	37	51,4	30	41,7	2	2,8	3	4,2	0	0,00
6.	Asuransi kecelakaan	22	30,6	24	33,3	17	23,6	7	9,7	2	2,8
7.	Perlengkapan keselamatan kerja	22	30,6	25	34,7	16	22,2	7	9,7	2	2,8
8.	Berteman baik dengan rekan kerja	11	15,3	37	51,4	23	31,9	1	1,4	0	0,00
9.	Berinteraksi baik dengan rekan kerja	37	51,4	30	41,7	2	2,8	3	4,2	0	0,00
10.	Penghargaan diri	0	0,00	22	30,6	18	25,0	30	41,7	2	2,8
11.	Pengakuan akan prestasi	0	0,00	24	33,3	16	22,2	30	41,7	2	2,8
12.	Kurangnya kemampuan	1	1,4	22	30,6	17	23,6	30	41,7	2	2,8
	Total	164	18.9814	310	35.879	177	20.4861	194	22.453	19	2.199

	Rata-rata		18,98		35,88		20,49		22,45		2,2
--	-----------	--	-------	--	-------	--	-------	--	-------	--	-----

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 2. dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,98%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 35,88%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 20,49%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22,45% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2,2% Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 54,86% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 50 sampai dengan 59 dengan kategori tidak baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 24,65 % responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan kurangnya pemberian penghargaan diri kepada karyawan, kurangnya pengakuan akan prestasi dan kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja.

**Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kepuasan kerja**

**Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Total Skor Penilaian Jawaban Responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tugas yang menarik	0	0,00	34	47,20	36	50,00	1	1,40	1	1,40
2.	Kesempatan untuk belajar	0	0,00	33	45,80	37	51,40	1	1,40	1	1,40
3.	Kesempatan untuk menerima tanggung jawab	0	0,00	37	51,40	32	44,40	2	2,80	1	1,40
4.	Gaji yang pantas	8	11,10	31	43,10	26	36,10	5	6,90	2	2,80
5.	Gaji yang layak	0	0,00	21	29,20	49	68,10	1	1,40	1	1,40
6.	Kesempatan untuk berkembang	0	0,00	21	29,20	49	68,10	1	1,40	1	1,40
7.	Peduli pada sesama	9	12,50	24	33,30	37	51,40	1	1,40	1	1,40
8.	Berpartisipasi dalam mengambil keputusan	10	13,90	24	33,30	36	50,00	1	1,40	1	1,40
9.	Rekan kerja yang kompak	8	11,10	36	50,80	26	36,10	1	1,40	0	1,40
10.	Kelompok kerja sebagai sumber dukungan	9	12,50	38	52,80	21	29,20	3	4,20	1	1,40
	Total	53	61,10	299	416,10	349	484,80	17	23,70	10	15,40
	Rata-rata		6.11		41.61		48.48		2.37		1,54

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6,11%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 41,61%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 48,48%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,37% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,54%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 47,72% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian < 50 dengan kategori sangat tidak baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,91% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan kurangnya pemberian gaji yang pantas kepada karyawan, kurangnya dukungan dari kelompok kerja dan kurangnya kesempatan karyawan untuk menerima tanggung jawab.

**Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kinerja karyawan**

**Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Total Skor Penilaian Jawaban Responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kerja yang berkualitas	8	11,10	33	45,80	24	33,30	6	8,30	1	1,40
2	Mengerjakan tugas dengan sempurna	22	30,60	25	34,70	16	22,20	7	9,70	2	2,80

3	Jumlah unit yang diharapkan	11	15,30	37	51,40	23	31,90	1	1,40	0	0,00
4	Mengerti tentang jumlah siklus yang dihasilkan	11	15,30	36	50,00	24	33,30	1	1,40	0	0,00
5	Selesai pada awal waktu yang dinyatakan	8	11,10	33	45,80	24	33,30	6	8,30	1	1,40
6	Output dilakukan secara maksimal	8	11,10	33	45,80	24	33,30	6	8,30	1	1,40
7	Memperhatikan tingkat penggunaan sumber daya organisasi	22	30,60	25	34,70	16	22,20	7	9,70	2	2,80
8	Menaikkan hasil setiap unit	11	15,30	37	51,40	23	31,90	1	1,40	0	0,00
9	Menyelesaikan fungsi kerjanya	12	16,70	36	50,00	23	31,90	1	1,40	0	0,00
10	Memiliki komitmen	8	11,10	33	45,80	24	33,30	6	8,30	1	1,40
11	Memiliki tanggung jawab	8	11,10	33	45,80	24	33,30	6	8,30	1	1,40
	Total	129	179,30	361	501,20	245	339,90	48	66,50	9	12,60
	Rata-rata		16,30		45,56		30,90		6,04		1,14

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 4. dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16,30%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 45,56%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 30,90%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6,04% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,14%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 61,86% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 60 sampai dengan 69 dengan kategori cukup baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,18% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan kurangnya karyawan dalam mengerjakan tugas dengan sempurna, kurangnya karyawan dalam memperhatikan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dan kurangnya komitmen karyawan.

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas untuk pengaruh di antara kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.544	5.351		-1.223	.226	
	Kepemimpinan Transformasional	.435	.117	.393	3.725	.000	.550 1.817
	Motivasi Kerja	.343	.115	.330	2.995	.004	.505 1.980
	Kepuasan Kerja	.454	.130	.290	3.481	.001	.882 1.133

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Pada Tabel 5. memperlihatkan nilai dari VIF pada variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja lebih kecil dari 10 atau nilai Tolerance (T) lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah pada multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas sehingga hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel atau terpercay.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, variabel kepuasan kerja, dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Variabel Kepuasan Kerja, dan Variabel Kinerja Karyawan . One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	72

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.42654391	
Most Extreme Differences	Absolute	.063	
	Positive	.061	
	Negative	-.063	
Test Statistic		.063	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.671	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.659
		Upper Bound	.683

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yaitu diatas tingkat signifikansi 0,05 (5%).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS Statistics 26.0 untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
1	(Constant)	-6.544	5.351		-1.223	.226
	Kepemimpinan Transformasional	.435	.117	.393	3.725	.000
	Motivasi Kerja	.343	.115	.330	2.995	.004
	Kepuasan Kerja	.454	.130	.290	3.481	.001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pada Tabel 7. diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = -6,544 + 0,435X_1 + 0,343X_2 + 0,454X_3$$

Pada tabel koefisien, konstanta adalah -6,544. Skor untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,435, skor untuk variabel motivasi kerja adalah 0,343 dan skor untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,454. Dari skor tersebut, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas pada koefisien regresi linear berganda bertanda positif yang berarti variabel bebas yaitu kepemimpinan kinerja karyawan. Maka dengan kata lain, baiknya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja akan diikuti dengan tingginya kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan.

**Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda**

Hasil uji koefisien linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut;

**Tabel 8. Hasil Acuan Interpretasi Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk Pengaruh diantara Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hubungan Variabel	Korelasi		
	r <sub>hitung</sub>	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
R <sub>YX<sub>1</sub>X<sub>2</sub>X<sub>3</sub></sub>	0,764	0,600 - 0,799	Kuat

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 8. hasil r<sub>hitung</sub> adalah 0,764 yang berada di interval koefisien antara 0,600 – 0,799 yang berada di tingkat hubungan kategori kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa uji koefisien korelasi linear berganda untuk



pengaruh diantara variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

**Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t**

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara individual dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut;

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parasial Atau Uji t Untuk Pengaruh Di Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Motivasi Kerja, Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.544	5.351		-1.223	.226
Kepemimpinan Transformasional	.435	.117	.393	3.725	.000
Motivasi Kerja	.343	.115	.330	2.995	.004
Kepuasan Kerja	.454	.130	.290	3.481	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,725. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n$  (jumlah sampel) –  $k$  (jumlah variabel independen) =  $72 - 3 = 69$ . Dengan demikian  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $3,725 \geq 1,667$ ) dan sig. untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan transformasional semakin rendah pula kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,995. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n$  (jumlah sampel) –  $k$  (jumlah variabel independen) =  $72 - 3 = 69$ . Dengan demikian  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2,995 \geq 1,667$ ) dan sig. untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,009 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,481. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n$  (jumlah sampel) –  $k$  (jumlah variabel dependen) =  $72 - 3 = 69$ . Dengan demikian  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $3,481 \geq 1,667$ ) dan sig. untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Simultan atau Uji F**

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Di Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Motivasi Kerja, Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1956.458	3	652.153	31.876	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1391.195	68	20.459		
	Total	3347.653	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 10. diatas maka diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,876. Nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,74 yang diperoleh dari *degree of freedom* 2 atau derajat kebebasan 1 ( $df$  1) =  $k$  (jumlah variabel) – 1 =  $4 - 1 = 3$ . Selanjutnya adalah *degree of*

*freedom* 2 atau derajat kebebasan 2 ( $df\ 2 = n$  (jumlah sampel) –  $k$  (jumlah variabel independen) - 1 = 72 - 3 - 1 = 68. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $31,876 \geq 2,74$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05 dan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini berarti kecenderungan peningkatan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

#### Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Pengaruh Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Motivasi Kerja, Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.566	4.523

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 11. diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,566 berarti variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan sebesar 56,6%. Sedangkan sisanya sebesar 43,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja, kompensasi, budaya dan lain sebagainya.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan

Menurut Robbins (2017:56), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru. Hal ini didukung oleh jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa terdapat 75,17% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan dapat dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 6,63% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan kurangnya pesona pemimpin dalam perusahaan, kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawan dan kurangnya arahan pimpinan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Hasil dari uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal dari peneliti karena pada dasarnya cara pemimpin memimpin perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan.

##### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan

Menurut Siagian (2016 : 152) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis, "Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri." (Bittel & Newstrom, 2015:293). Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel motivasi kerja yang menyatakan bahwa terdapat 54,86% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 50 sampai dengan 59. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 24,65 % responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan kurangnya pemberian penghargaan diri kepada karyawan, kurangnya pengakuan akan prestasi dan kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja. Dalam uji T ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti karena pada dasarnya motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan**

Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet atau banyak dimensi, dan bersifat subyektif dari masing-masing individu yang bersangkutan (Gomes, 2015:178). Menurut Blum dalam As'ad (2015:104) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor - faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja. Sedangkan menurut Handoko (2016:193) kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 47,72% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian < 50. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,91% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan kurangnya pemberian gaji yang pantas kepada karyawan, kurangnya dukungan dari kelompok kerja dan kurangnya kesempatan karyawan untuk menerima tanggung jawab. Dalam uji T ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan**

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 17,93%, responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 50,12%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 33,99%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6,65% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,26%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 61,86% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 60 sampai dengan 69. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,18% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan kurangnya karyawan dalam mengerjakan tugas dengan sempurna, kurangnya karyawan dalam memperhatikan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dan kurangnya kerja karyawan yang berkualitas. Peneliti juga meneliti hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji T yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} \text{kepemimpinan transformasional} \geq t_{tabel}$  ( $3,725 \geq 1,667$ ),  $t_{hitung} \text{motivasi kerja} \geq t_{tabel}$  ( $2,995 \geq 1,667$ ),  $t_{hitung} \text{kepuasan kerja} \geq t_{tabel}$  ( $3,481 \geq 1,667$ ) dan nilai sig. untuk ketiga variabel lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh yang positif secara parsial antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dari IBM SPSS Statistics 26.0 untuk kontribusi variabel kepemimpinan transformasional (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan adalah 0,566 atau 56,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,566 atau 56,6%, sedangkan sisa 0,434 atau 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi, budaya dan lain sebagainya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, untuk variabel kepemimpinan transformasional berada pada kategori baik, variabel motivasi kerja berada pada kategori tidak baik, variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat tidak baik dan variabel kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan berada pada kategori cukup baik. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan adalah  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan transformasional semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan adalah  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan diperoleh  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  sehingga kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pengaruh antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sehingga dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. Hal ini berarti kecenderungan peningkatan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,566 atau 56,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan transformasional variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,566 atau 56,6%, sedangkan sisa 0,434 atau 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya dan lain sebagainya.

### Saran

Untuk variabel kepemimpinan transformasional pimpinan diharapkan dapat mengembangkan pesona diri, pemimpin harus berusaha meningkatkan motivasi terhadap karyawan, dan pemimpin harus mengembangkan kemampuan karyawan. Untuk variabel motivasi kerja, pemimpin diharapkan dapat memberikan lebih banyak penghargaan diri terhadap karyawan, pemimpin diharapkan dapat memberikan lebih banyak pengakuan prestasi kepada karyawan, dan karyawan juga harus mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Untuk variabel kepuasan kerja, pemimpin disarankan untuk memberikan gaji yang pantas, pemimpin disarankan untuk memberikan kelompok kerja yang dapat mendukung karyawan, dan pemimpin sebaiknya memberikan kesempatan lebih bagi karyawan untuk menerima tanggung jawab.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1.] Abraham H.Moslow. 2017. *Motivation and Personality* (Motivasi dan Kepribadian). Yogyakarta : Cantrik Pustaka.
- [2.] Ardana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [3.] A Nur Insan. 2019. *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris di Perusahaan)* ISBN: 978-602-289-484-1, Cetakan 1
- [4.] Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- [5.] Feriyanto, Andri dan Shyta, Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- [6.] George R.Terry, Leslie W.Rue. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- [7.] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8.] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9.] Handoko. 2016. *Manajemen. Edisi 2. BPFE Yogyakarta*. Cetakan 28.
- [10.] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [11.] Kasmadi, Sunariah. 2014. *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Cetakan 2. ISBN : 978-602-7825-45-1
- [12.] Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta
- [13.] Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Cetakan 14.
- [14.] Nuraini, T. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- [15.] Peter Drucker. 2018. *The Effective Executive*. ISBN : 11360175349781136017537, Taylor & Francis, 2018
- [16.] Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Edisi 3.
- [17.] Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- [18.] Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- [19.] Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [20.] Rusdiana & Irfan. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Pustaka Setia. Bandung.
- [21.] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- [22.] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [23.] Thoah, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan 18. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- [24.] Usman Effendi, 2020. *Asas Manajemen*. ISBN : 9786023928422 / E-ISBN : 9786023928439, Edisi 2 / 3 SKS / 9 Modul.
- [25.] Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2020

#### WEBSITE

- [26.] Bivisyani Questibrilia (2019) *Pengaruh Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Beserta Serba-Serbi Nya* (Diambil 12 Juli 2020) <https://www.jojonomic.com/blog/pengaruh-karyawan/>
- [27.] Danfar (2009) *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Diambil 13 Juli 2020) <https://dansite.wordpress.com/2009/04/10/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>
- [28.] Evtasari (2020) *Gaya Kepemimpinan* (Diambil 28 Juni 2020) <https://guruakuntansi.co.id/gaya-kepemimpinan/>
- [29.] Junaidi (2010) Tabel r, t, f ( Diambil 20 Oktober 2020) <https://junaidichaniago.files.wordpress.com/>
- [30.] La OdeMuhamad (2019) *Kepemimpinan Transformasional : Pilihan bagi Pemimpin Saat Ini dan Pemimpin Masa Depan* (Diambil 20 Juni 2020) <https://www.kompasiana.com/sauf/5ca9951c95760e12ee0a68b2/kepemimpinan-transformasional-pilihan-bagi-pemimpin-saat-ini-dan-pemimpin-masa-depan?page=all>
- [31.] Muchlisin Riadi (2017) *Kepemimpinan Transformasional* (Diambil 5 Juli 2020) <https://www.kajianpustaka.com/2017/08/kepemimpinan-transformasional.html>
- [32.] Novia Widya Utami (2018) *Faktor Penting yang Harus Anda Ketahui dalam Penilaian Kinerja Karyawan* (Diambil 27 Juni 2020) <https://sleekr.co/blog/faktor-penting-kinerja-karyawan/>
- [33.] Ridwan Hermanto (2020) *Bab 2 Landasan Teori* (Diambil 4 September 2020) (<https://adoc.pub/bab-2-landasan-teori714dd6c93d83f78426ca68028b130eba57184.html>)
- [34.] Rina Hayati (2019) *Pengertian Hipotesis Penelitian, Jenis, Manfaat, dan Cara Membuatnya* (Diambil 5 Juli 2020) <https://penelitianilmiah.com/hipotesis-penelitian/>
- [35.] Universitas Psikologi (2018) *Pengertian Motivasi Kerja, Faktor-faktor, dan Cara Meningkatkan Motivasi (Motivation) Kerja* (Diambil 8 Juli 2020) <https://www.universitaspikologi.com/2018/10/pengertian-motivasi-kerja-dan-meningkatkan-motivasi-kerja.html>

#### JURNAL

- [36.] Ahmad Gunawan. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adya Tours*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol.19 No.1 April 2017
- [37.] Bryan J. Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia ( Regional Sales Manado)*. Acta Diurna Volume III. No.4, 1-20
- [38.] Grace Vera Apriyanti Hutapea, Daniel A. W. Pattipawae, Dan Augustina Kurniasih. 2017. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jakarta Cakratunggal Steel Mills)*. Jurnal SWOT, Volume VII, No 1, Januari 2017
- [39.] Iwan Kurnia Wijaya. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas*. AGORA Vol. 6, No. 2 2018
- [40.] Olivia Theodora. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. AGORA Vol. 3, No. 2, 2015
- [41.] Puspitawati, N. M. D. 2013. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*. Tesis Program Magister Manajemen. Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (p-ISSN 1978-2853, e-ISSN 2302-8890)
- [42.] Rachmat Yusuf Febriyanto. Djahmur Hamid. Mochammad Djudi Mukzam. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karywan (Studi Kasus pada Staff PT. Perdana Fajar Mandiri Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No. 2 Oktober 2016
- [43.] Randi Purnomo. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Jambi*. Jumanji (Jurnal Manajemen Jambi) Vol 1 No 2 Desember 2018
- [44.] Rayen Eduard Wijaya. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Top Yummy di Jakarta*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan/Volume 3/No.5/September - 2019 : 79-86
- [45.] Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pandawa)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya 3.9 (2014) : 533-5